INSTITUT
DE LA STATISTIQUE
DU QUÉBEC

www.stat.gouv.qc.ca

Flash-info

Juin 2015 | Volume 16, numéro 2

Frontières entre emploi, chômage et inactivité : la mesure du chômage a-t-elle omis plus de 280 000 personnes en 2014 ?

par Marc-André Demers

Selon la définition habituelle, la réponse à cette question est bien sûr non. Toutefois, un bon nombre de personnes inactives mais désirant travailler, ou en emploi mais souhaitant travailler davantage d'heures, ne sont pas incluses dans le calcul du nombre de chômeurs. Pourtant, ces personnes ont, comme les chômeurs, un besoin d'emploi qui n'est pas satisfait. En 2014, les 282 000 Québécoises et Québécois en situation de sous-emploi lié au temps de travail ou aux frontières de la population active sont presque aussi nombreux que les chômeurs traditionnels[1] (331 900) (figure 1). D'ailleurs, la composition de ces deux groupes présente des ressemblances, mais aussi des différences avec le chômage. Il est donc nécessaire de s'y intéresser et de les distinguer lors de l'analyse du marché du travail et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

Le présent article s'intéresse, pour l'année 2014, aux trois groupes de personnes présentant un besoin d'emploi non satisfait, soit les chômeurs traditionnels, les personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail[2] et la main-d'œuvre potentielle. Après avoir présenté et défini les concepts utilisés, à partir des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA), les trois groupes sont analysés selon le sexe, l'âge, la scolarité, la durée de l'emploi ou sans emploi et la région afin de montrer leurs similitudes et différences.

Également dans ce numéro :

La rémunération des professionnels en génie : portrait des entreprises québécoises de 200 employés et plus 10

Cela permet d'illustrer l'importance de s'intéresser à ces trois groupes plutôt que seulement aux chômeurs traditionnels lors de l'analyse du marché du travail. En effet, l'analyse de ces deux groupes complémentaires donne une vision plus globale de la sous-utilisation de la main-d'œuvre au sein de l'économie québécoise.

Le chômage est un des indicateurs du marché du travail les plus utilisés. L'adoption de normes internationales permettant de définir notamment les concepts d'emploi, de chômage et d'inactivité par l'Organisation internationale du Travail (OIT) date de 1982. Ces concepts simples permettent de faire un suivi du marché du travail. De plus, l'utilisation des définitions communes pour ces concepts permet de faire une comparaison des marchés du travail de différents pays.

Cependant, au cours des trois dernières décennies, le marché du travail s'est profondément transformé. Le Québec n'a évidemment pas échappé à cette évolution. En effet, entre le début des années 1980 et 2014, on assiste à une augmentation importante de l'emploi à temps partiel et à une multiplication des formes d'emploi. D'ailleurs, Matte, Baldino et Courchesne (1998 : 24) montrent que l'emploi atypique (temps partiel et travail indépendant) a été en croissance, notamment de 1976 à 1985 et de 1991 à 1993[3]. Ainsi, les frontières entre emploi, chômage et inactivité sont davantage susceptibles de présenter des zones « floues » dans lesquelles emploi et chômage ou chômage et inactivité se chevauchent. On compte aujourd'hui un nombre important de personnes en emploi ou inactives présentant les mêmes caractéristiques

1. Chômeur traditionnel : personne disponible pour travailler qui est sans emploi et qui se cherche activement un emploi.
2. Le terme sous-emploi lié à la durée de travail est utilisé comme synonyme.
3. Depuis, Cloutier (2014) a montré que la part de l'emploi atypique au Québec s'est maintenue sensiblement au même niveau entre 1997 et 2013. En 2014, environ un emploi sur trois était considéré comme atypique au Québec (données non présentées).

que les chômeurs traditionnels, mais ces personnes ne répondent pas tout à fait à la définition de l'OIT. Ces personnes ont aussi un « besoin d'emploi non satisfait »[4] (OIT, 2013).

Le besoin d'emploi non satisfait : une brève présentation du concept et de la mesure

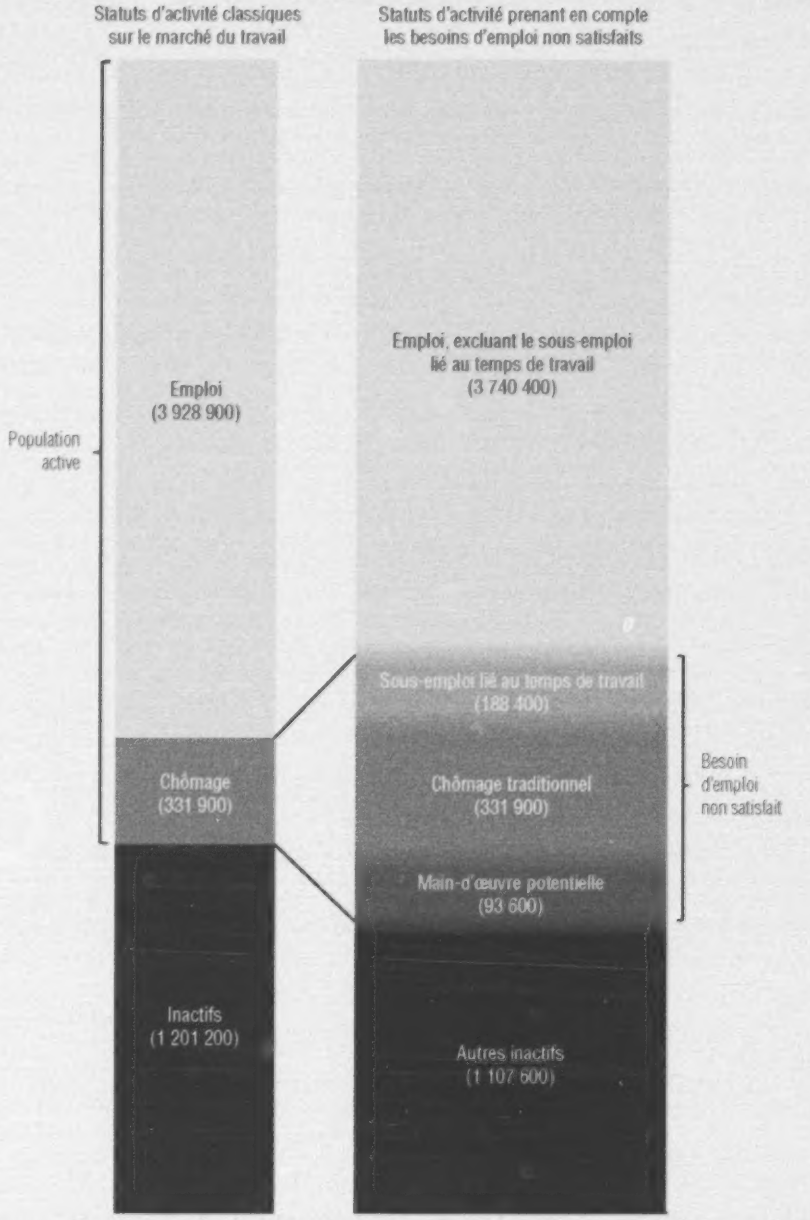
Le concept du chômage, indicateur phare du marché du travail, a pour principal objectif de mesurer le nombre de personnes en situation de non-emploi, à la recherche d'un travail et disponibles. Toutefois, des réductions de temps de travail, un retour aux études en raison d'une fermeture ou d'un déménagement d'entreprise et le découragement face à l'absence de travail correspondant aux attentes sont toutes des situations qui ne sont pas prises en compte par le chômage traditionnel, même si elles occasionnent des besoins d'emploi non satisfaits. Ces diverses réponses à un besoin d'emploi non comblé sont d'autant plus importantes lors de ralentissements économiques, soit des périodes où le niveau de chômage est élevé. C'est pourquoi certaines organisations internationales et agences statistiques nationales considèrent que l'ajout d'indicateurs complémentaires est nécessaire.

Dans sa résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre, la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail (OIT, 2013 : 10) distingue trois groupes parmi les personnes ayant un besoin d'emploi non satisfait : les chômeurs, les personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail et la main-d'œuvre potentielle.

Les personnes appartenant à la première catégorie sont les personnes qui composent le bassin habituel des chômeurs, soit celles n'étant pas au travail, cherchant activement un emploi et étant disponibles. D'ailleurs, le calcul du taux de chômage mensuel est fait à partir de ce groupe.

Figure 1

Situation sur le marché du travail selon différentes mesures, 15-64 ans[1], Québec, 2014



1. Nous excluons les personnes de 65 ans et plus de l'analyse, car celles-ci gonflent artificiellement le nombre d'inactifs dans la population. En effet, la majorité des personnes de ce groupe d'âge sont retraitées. En 2014, 90 % de la population de 65 ans et plus est inactive. Ce choix a peu d'effets sur le nombre de personnes ayant un besoin d'emploi non satisfait calculé. De fait, en 2014, le nombre de personnes ayant un besoin d'emploi non satisfait serait de 626 600 si la population de 15 ans et plus était la population à l'étude, dont 12 600 chez les 65 ans et plus.

Sources : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec. Organisation internationale du Travail (OIT, 2013: 10).

4. Le terme sous-utilisation de la main-d'œuvre est utilisé comme synonyme.

Les travailleurs sont en situation de sous-emploi lié à la durée de travail lorsque leur temps de travail « est insuffisant par rapport à des situations alternatives d'emploi qu'elles souhaitent occuper » (OIT, 2013 : 10). Pour répondre à cette définition, les personnes doivent « souhaiter travailler davantage d'heures », être « disponibles pour faire davantage d'heures » et avoir travaillé moins qu'« un seuil relatif à la durée du travail ».

Les questions posées dans l'*Enquête sur la population active* (EPA), source de données de cet article, ne nous permettent pas de mesurer toutes les situations de sous-emploi. Ainsi, comme suggéré par la résolution de la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail[5], nous utilisons le nombre de personnes travaillant à temps partiel de manière involontaire pour mesurer ce phénomène. Le nombre de personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail aurait, probablement, été plus élevé en le mesurant de manière plus globale plutôt qu'en utilisant seulement un sous-groupe. Par exemple, la prise en compte des personnes travaillant à temps plein qui souhaitent faire davantage d'heures.

Quant à la troisième catégorie de personnes ayant un besoin d'emploi non satisfait, elle est composée de la main-d'œuvre potentielle. Ces personnes sont dans une des deux situations suivantes : elles cherchent un emploi mais ne sont pas disponibles ou encore elles ne cherchent pas d'emploi mais en souhaitent un et sont disponibles (OIT, 2013). Dans cet article, la main-d'œuvre potentielle réfère à un concept légèrement différent : ce sont les personnes désirant travailler, mais n'ayant pas cherché activement un emploi qui sont prises en compte. En effet, il est impossible d'identifier les personnes se trouvant dans la première situation à partir des données de l'EPA, car, selon les définitions retenues dans l'enquête, une personne ne peut pas être classifiée comme chômeuse (à la recherche d'un emploi) et ne pas être à la fois disponible. Du côté des personnes dans la deuxième situation, nous considérons que toutes les personnes inactives, mais souhaitant travailler font partie de la main-d'œuvre potentielle. En effet, l'EPA identifie uniquement la disponibilité pour un sous-groupe de personnes dans la main-d'œuvre potentielle, soit les chômeurs découragés[6].

En somme, dans le présent article, malgré les concepts énoncés plus haut, le terme *sous-emploi lié au temps de travail* fait référence aux *personnes occupant un emploi à temps partiel de façon involontaire* ; la *main-d'œuvre potentielle* représente, quant à elle, le nombre de *personnes qui veulent un emploi, mais qui n'en cherchent pas*. Quant au *chômage*, il est considéré selon sa définition habituelle ; il est donc composé des *personnes se cherchant activement un emploi et disponibles pour en occuper un*.

Par ailleurs, notons que ces concepts ont une certaine ressemblance avec ceux utilisés par Statistique Canada dans sa mesure du taux de chômage R8, mais diffèrent sur plusieurs aspects. En effet, la mesure des personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail présentée dans cet article prend en compte les personnes en situation de travail à temps partiel involontaire, alors que celle de Statistique Canada s'intéresse davantage au temps de travail sous-utilisé. Quant à la main-d'œuvre potentielle, nous incluons toutes les personnes qui désirent un emploi mais qui n'en cherchent pas, tandis que Statistique Canada exclut certains groupes. C'est d'ailleurs la totalité des personnes désirant travailler (mais ne cherchant pas d'emploi) qui a été utilisée par l'Institut de la statistique du Québec dans sa publication *Portrait social du Québec en 2010*[7] pour le calcul d'un taux de chômage ajusté. Pour plus de détails quant aux différences entre la mesure proposée dans cet article et celle du R8, le lecteur peut consulter la section méthodologie de l'encart à la fin du document.

Parmi les 614 000 personnes ayant un besoin d'emploi non satisfait en 2014, seulement un peu plus de la moitié répondent à la définition des chômeurs traditionnels

En 2014, le nombre de personnes en recherche active d'emploi s'établit à 331 900 (figure 1). Il s'agit du sous-groupe le plus important parmi les personnes qui ont un besoin d'emploi non comblé. Sa part est d'environ 54 %. Le deuxième groupe le plus important est celui du sous-emploi lié à la durée de travail. Les 188 400 personnes qui le composent représentent un peu moins du tiers de la sous-utilisation de la main-d'œuvre au Québec. Enfin, le sous-groupe « main-d'œuvre potentielle » (93 600) compte pour 15 % de l'ensemble.

Par rapport aux années antérieures à 2014, on constate que cette répartition varie peu. À titre d'exemple, entre 1997 et 2013, la part des chômeurs varie entre 54 % et 57 % (données non-présentées).

5. Dans sa résolution, la 19e CIST (OIT, 2013 : 11) mentionne que le « seuil d'heures » se fonde, entre autres, « sur la distinction entre emploi à plein temps et emploi à temps partiel ».
6. La 19e CIST mentionne que le groupe de personnes souhaitant travailler, ne cherchant pas activement d'emploi et n'étant pas disponible est « utile pour les analyses sociales et de genre dans des contextes spécifiques ». En outre, le fait de ne pas inclure les personnes dont la disponibilité est inconnue dans la main-d'œuvre potentielle contredirait l'essence même de la mesure qui est de jeter un éclairage sur des personnes généralement laissées dans l'ombre par la mesure du chômage traditionnel. Pour ces raisons, lorsque la disponibilité n'est pas connue, nous considérons que le fait qu'une personne manifeste le désir d'occuper un emploi est suffisant pour supposer qu'elle a un besoin d'emploi non satisfait.
7. Chapitre 6 : Les personnes désirant travailler (Asselin, 2010).

Diverses raisons expliquent pourquoi une personne peut vouloir travailler tout en ne cherchant pas activement d'emploi

Plusieurs raisons expliquent pourquoi une personne peut désirer travailler tout en ne cherchant pas activement un emploi (figure 2). Nous présentons les données selon une moyenne de trois ans afin d'améliorer leur qualité. Si on exclut les « autres raisons »[8] qui représentent le tiers des raisons, la fréquentation scolaire (24 %) et les soins à donner à leur enfant (15 %)[9] sont les deux raisons les plus souvent invoquées par les personnes faisant partie de la main-d'œuvre potentielle. Les personnes qui croient qu'il n'y a pas de travail dans leur région ou selon leur compétence, souvent appelées chômeurs découragés, ne comptent que pour 6 % de la main-d'œuvre potentielle, alors que le groupe de personnes en attente d'être rappelées ou d'être appelées par des employeurs représente 10 % de cet ensemble. Enfin, 6 % de la main-d'œuvre potentielle n'a pas cherché d'emploi à cause d'une « maladie ou incapacité ».

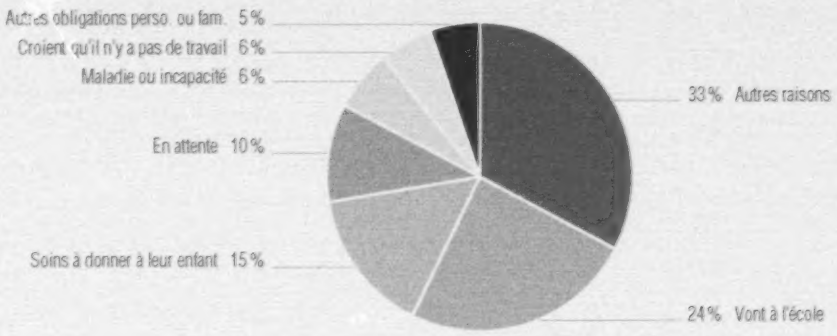
En somme, les personnes aux frontières de la population active présentent des raisons d'y être fort différentes. Toutefois, toutes ces personnes ont un besoin d'emploi qui n'est pas satisfait, mais qui pourrait probablement l'être si le marché du travail était davantage adapté à leur situation spécifique (étudiants, parents, personnes malades ou ayant une incapacité à travailler, etc.).

Il y a généralement autant de femmes que d'hommes avec un besoin d'emploi non comblé, alors que ce n'est pas le cas pour le chômage traditionnel

Historiquement, davantage d'hommes que de femmes se retrouvent en situation de chômage. La figure 3 montre que chaque année depuis le début de la série chronologique en 1976, il y a environ

Figure 2

Répartition de la main-d'œuvre potentielle selon la raison pour ne pas avoir cherché un travail, 15-64 ans, Québec, 2012-2014[1]



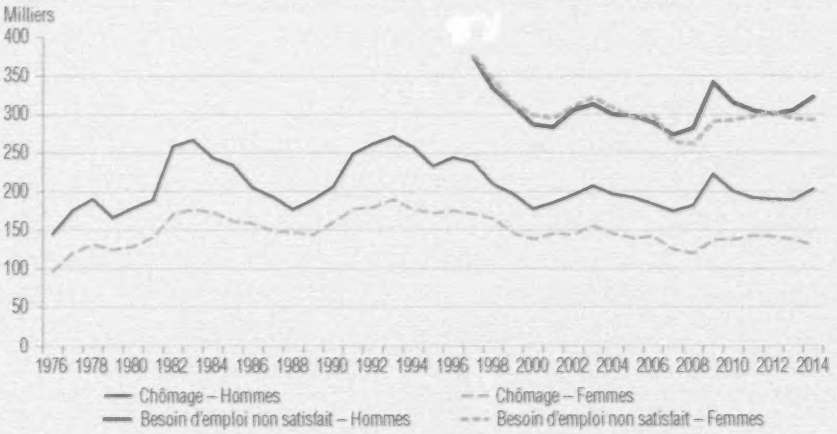
1. Une moyenne de trois ans a été calculée afin d'améliorer la qualité des données.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

50 000 femmes de moins au chômage par rapport aux hommes, durant les périodes de croissance économique ; ce nombre augmente à près de 80 000 dans les périodes de récession. Toutefois, lorsqu'on s'intéresse aux besoins d'emploi non satisfaits, l'écart entre les hommes et les femmes s'amenuise de façon importante. Entre 1997[10] et 2014, le nombre d'hommes ayant un besoin d'emploi non satisfait dépasse rarement le nombre de femmes dans cette situation. En effet, c'est seulement au cours de la période 2008-2010 et de l'année la plus récente (2014) que le nombre d'hommes diffère de celui des femmes. C'est donc dire que les femmes sont généralement aussi nombreuses que les hommes à vouloir travailler plus d'heures, à se chercher un travail ou à en vouloir un mais sans chercher.

Figure 3

Évolution du nombre de personnes en situation de chômage et de celles ayant un besoin d'emploi non satisfait selon le genre, 15-64 ans, Québec, 1976[1]-2014



1. Les données concernant les besoins d'emploi non satisfaits débutent en 1997.

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

8. La catégorie « autres raisons » inclut les personnes n'ayant donné aucune raison.
9. Si on regroupait cette dernière catégorie et la catégorie « autres obligations personnelles ou familiales », le poids s'élèverait à 20 %.
10. Pour certaines variables nécessaires au calcul du nombre de personnes ayant un besoin d'emploi non satisfait, les données ne débutent qu'en 1997.

Par ailleurs, on constate que le chômage et les besoins d'emploi non satisfaits varient généralement de manière similaire d'année en année. Le chômage comptant pour plus de la moitié des cas de besoins d'emploi non satisfaits explique, en partie, cette similitude. Il devient donc important de considérer ces mesures complémentaires lors de l'analyse du marché du travail, particulièrement lors des périodes de ralentissement de l'économie. En effet, Gilmore et LaRochelle (2011) ont remarqué que le nombre de personnes à temps partiel de façon involontaire avait augmenté de 20 % au Canada lors de la dernière période de ralentissement du marché du travail.

Les femmes sont davantage en situation de sous-emploi lié à la durée de travail que les hommes

Les femmes sont plus nombreuses que les hommes à se trouver en situation de sous-emploi lié à la durée de travail ou aux frontières de l'inactivité ; elles comptent pour près de 58 % des 282 000 personnes qui sont dans l'une ou l'autre de ces situations (données non présentées).

D'ailleurs, lorsqu'on examine les statuts d'activité qui prennent en compte les besoins d'emploi non satisfaits selon le genre, on remarque que la part des femmes en situation de sous-emploi lié à la durée de travail est de 63 % (figure 4). Cette part est largement supérieure à celle notée chez les femmes de la catégorie « emploi, excluant le temps partiel involontaire » (48 %). En 2014, c'est 118 900 femmes qui travaillaient à temps partiel, mais qui souhaitaient travailler à temps plein, comparativement à 69 500 hommes (données non présentées).

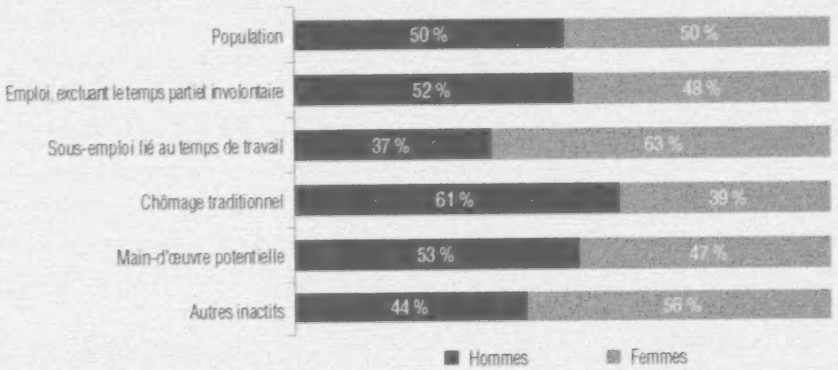
Quant à la main-d'œuvre potentielle, la part des femmes s'élève à 47 % comparativement à 53 % pour les hommes. Cette répartition diffère de celle observée chez les « autres inactifs » où la part des femmes s'élève à 56 %. Ces différentes répartitions selon le genre témoignent du caractère distinct du groupe « main-d'œuvre potentielle » par rapport à celui des « autres inactifs ».

La répartition selon le genre diffère selon les types de situations occasionnant un besoin d'emploi non comblé. En effet, les hommes sont majoritaires dans le chômage, tandis que les femmes sont plus susceptibles d'occuper un emploi à temps partiel de façon involontaire ; de plus, la différence selon le genre est moins élevée dans la main-d'œuvre potentielle.

Proportionnellement, les jeunes sont plus présents dans le sous-emploi lié à la durée de travail et dans le chômage, mais encore davantage dans la main-d'œuvre potentielle

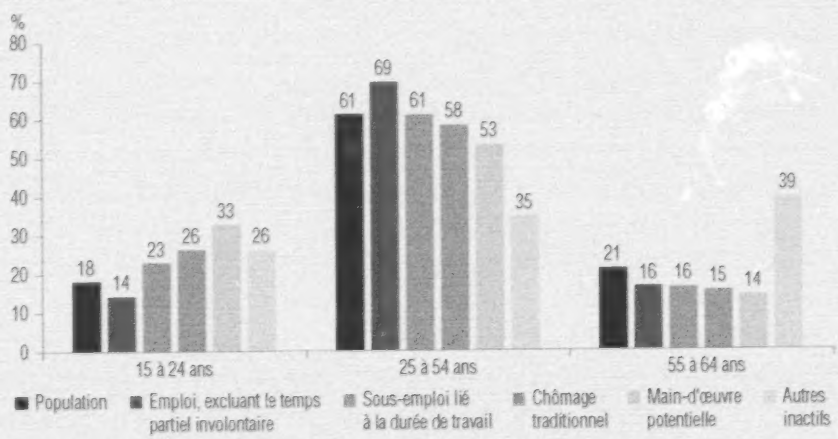
Les personnes de 15 à 24 ans comptent pour environ 18 % de la population des 15 à 64 ans (figure 5). Elles sont surreprésentées dans la catégorie des autres inactifs (26 %) car la fréquentation scolaire est la principale occupation pour une bonne partie d'entre elles. Inversement, il n'est pas surprenant qu'elles soient moins susceptibles d'occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel volontaire (14 %). En outre, elles représentent environ le quart des personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail ou de chômage. Cette proportion est supérieure à leur poids dans la population en âge de travailler. Du côté de la main-d'œuvre potentielle, la surreprésentation des jeunes est encore plus évidente, leur proportion étant de 33 % pour cette catégorie.

Figure 4
Statuts d'activité selon le genre, 15-64 ans, Québec, 2014



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Figure 5
Statuts d'activité selon le groupe d'âge, 15-64 ans, Québec, 2014



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Encore une fois, la fréquentation scolaire est en cause : la moitié des jeunes qui ne cherchent pas activement d'emploi, mais qui désirent travailler, agissent de la sorte puisqu'ils vont à l'école (donnée non présentée). Il est généralement reconnu que le chômage est proportionnellement plus présent chez les jeunes, mais une analyse selon les besoins d'emploi non satisfaits révèle que plusieurs jeunes se trouvent à la frontière de la population active parce qu'ils fréquentent un établissement d'enseignement ou travaillent plus souvent à temps partiel de manière involontaire. Quant aux personnes de 25 à 54 ans, le principal groupe actif sur le marché du travail, leur poids est plus important dans l'emploi (69 %) que dans la population (61 %). Leur part dans le sous-emploi lié à la durée de travail (61 %) est inférieure à celle dans l'« autre emploi ». Toutefois, il s'agit, et de loin, du groupe le plus nombreux (115 000) dans le sous-emploi lié au temps de travail. Il s'agit aussi du groupe le plus populeux dans les catégories chômage et main-d'œuvre potentielle, mais il y est sous-représenté lorsqu'on observe le poids de ces deux types de statut (chômage : 58 % ; main-d'œuvre potentielle : 53 %) et le poids de ce groupe dans la population.

Enfin, pour ce qui est des personnes âgées entre 55 et 64 ans, on ne constate pas de différences importantes quant au poids de ces personnes dans les différentes catégories de besoins d'emploi non satisfaits. Ces personnes comptent pour 16 % du sous-emploi lié à la durée de travail, 15 % du chômage et 14 % de la main-d'œuvre potentielle. De plus, aucunes différences ne sont observées entre leur poids dans l'« autre emploi » et celui dans l'emploi à temps partiel involontaire.

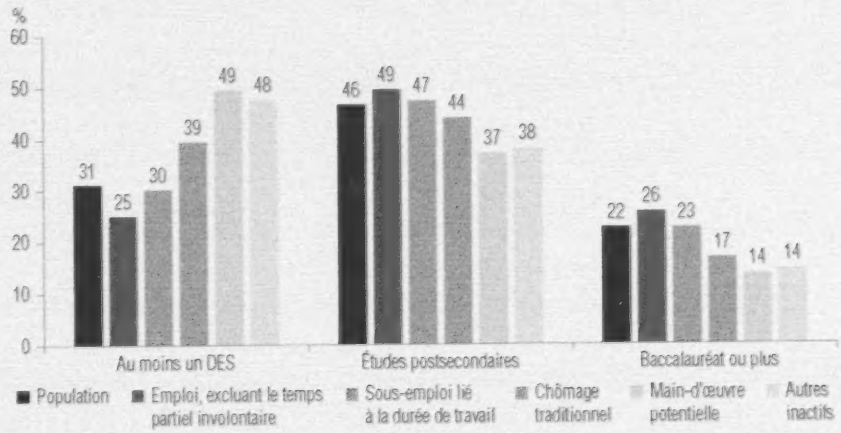
En 2014, la moitié de la main-d'œuvre potentielle possédait tout au plus un diplôme d'études secondaires

La figure 6 montre le poids des différents niveaux de scolarité dans les différents groupes. On y constate que les personnes ayant, tout au plus, un diplôme d'études secondaires comptent pour la moitié des 100 000 personnes souhaitant travailler mais n'ayant pas cherché activement un emploi en 2014. Les personnes de ce niveau sont donc surreprésentées dans cette catégorie par rapport à leur poids dans la population des 15 à 64 ans (31 %). Le même constat est fait pour la catégorie des « autres inactifs ». Ces personnes montrent également une part dans l'ensemble des chômeurs (39 %) plus élevée que leur part dans la population. Enfin, les personnes ayant tout au plus un DES sont proportionnellement plus présentes dans l'emploi à temps partiel involontaire que dans le reste de l'emploi (30 % contre 25 %).

Du côté des personnes ayant fait des études postsecondaires[11], le portrait est tout à fait différent. Leur poids dans le chômage (44 %) est semblable à leur poids dans la population (46 %) ; elles sont encore plus sous-représentées dans la main-d'œuvre potentielle (37 %) et chez les « autres inactifs » (38 %). On constate finalement qu'il y a peu d'écart entre le poids de ce groupe dans l'« autre emploi » et celui dans l'emploi à temps partiel involontaire.

Quant aux personnes possédant au moins un baccalauréat, elles sont plus présentes dans l'emploi (26 %) que dans la population (22 %) en 2014. Leur poids dans le sous-emploi lié au temps de travail (23 %) est semblable à celui dans l'emploi. Les personnes de ce niveau sont moins présentes dans les trois autres catégories. De fait, elles comptent pour seulement 17 % des chômeurs, 14 % de la main-d'œuvre potentielle et 14 % des « autres inactifs ».

Figure 6
Statuts d'activité selon divers niveaux de scolarité, 15-64 ans, Québec, 2014



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

11. Mais ne possédant pas un baccalauréat.

En 2014, la moitié des personnes travaillant à temps partiel de manière involontaire occupaient cet emploi depuis au moins deux ans

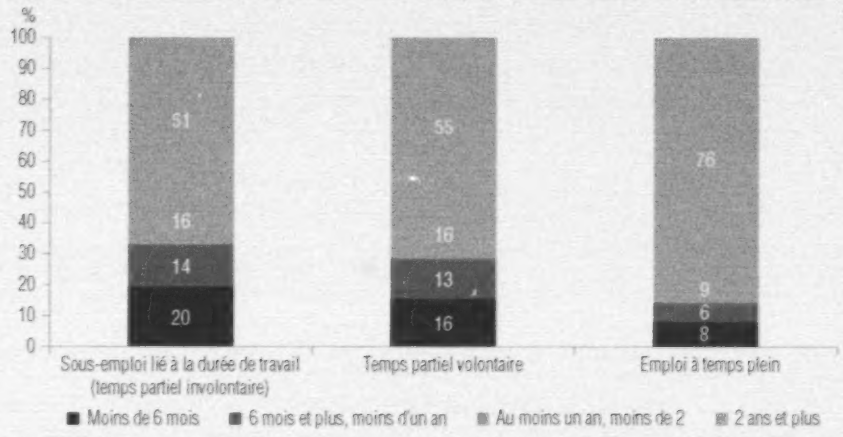
Habituellement, de longues durées d'emploi sont synonymes de stabilité dans la carrière d'un travailleur. Toutefois, dans le cas du sous-emploi lié à la durée de travail, une longue durée d'emploi est un peu moins réjouissante. En effet, par définition, il s'agit d'une situation de laquelle les travailleurs veulent se sortir.

La figure 7 montre la répartition des travailleurs selon la durée de leur emploi actuel, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel. On y constate notamment qu'une personne travaillant à temps partiel de manière involontaire sur deux occupe le même emploi depuis deux ans ou plus. Cette part (51 %) n'est que légèrement inférieure à celle des personnes occupant le même emploi à temps partiel de manière volontaire depuis deux ans ou plus (55 %). L'absence de différence marquée entre ces deux parts peut paraître surprenante. En effet, comme le fait de travailler moins de 30 heures ne convient pas aux personnes du premier groupe, on aurait pu s'attendre à ce que celles-ci soient beaucoup moins présentes dans la strate de durée d'emploi la plus longue. D'ailleurs, le même constat peut être fait lorsqu'on considère les deux strates de durée d'emploi les plus longues : 67 % des personnes travaillant involontairement à temps partiel et 71 % de celles le faisant volontairement occupent le même emploi depuis au moins un an.

Par contre, les personnes travaillant à temps partiel (volontairement ou non) présentent des différences importantes par rapport aux personnes travaillant à temps plein quant à leur durée d'emploi. En effet, c'est environ trois travailleurs à temps plein sur quatre qui occupent leur emploi depuis deux ans ou plus contre environ un sur deux chez les travailleurs à temps partiel. À l'opposé, moins d'une personne sur 10 occupe le même emploi à temps plein depuis moins de six mois (8 %), tandis que cette proportion grimpe à 16 % chez les personnes travaillant volontairement à temps partiel et à 20 % chez celles étant dans une situation de sous-emploi lié à la durée de travail.

Figure 7

Durée de l'emploi selon le régime de travail, 15-64 ans, Québec, 2014



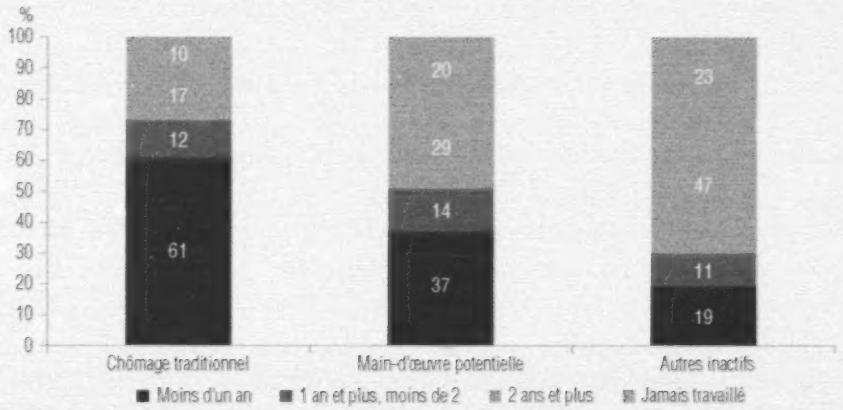
Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

En 2014, 60 % des chômeurs ont travaillé pour la dernière fois il y a moins d'un an, alors que près de 40 % de la main-d'œuvre potentielle et seulement 20 % des autres inactifs sont dans cette situation

La figure 8 présente la durée de la période sans emploi pour les personnes de 15 à 64 ans ayant un besoin d'emploi non satisfait et pour les autres inactifs de ce groupe d'âge. On remarque tout d'abord que cette période est généralement moins longue chez les chômeurs et, dans une moindre mesure, chez la main-d'œuvre potentielle que chez les autres inactifs. De fait, 61 % des personnes en situation de chômage ont travaillé au cours de la dernière année, tandis que cette proportion diminue à 37 % pour la main-d'œuvre potentielle. Chez les autres inactifs, on ne compte qu'une personne sur cinq dans cette situation. Ces écarts persistent même lorsqu'on élargit la durée sans emploi ; en 2014, les trois quarts des personnes au chômage, la moitié de la main-d'œuvre potentielle et le tiers des autres inactifs ont travaillé au cours des deux dernières années.

Figure 8

Durée de la période sans emploi selon les statuts d'activité, 15-64 ans, Québec, 2014



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

C'est une relation inverse que l'on observe dans la catégorie « 2 ans et plus sans emploi » ; près de la moitié des autres inactifs se trouvent dans cette strate, alors qu'un peu moins du tiers de la main-d'œuvre potentielle et un cinquième des chômeurs traditionnels s'y trouvent. Enfin, on constate que la part des personnes n'ayant jamais travaillé, tant dans la main-d'œuvre potentielle que chez les autres inactifs, est environ deux fois plus élevée que chez les chômeurs traditionnels.

Ainsi, ces trois groupes présentent des différences lorsqu'on les analyse sous l'angle de la durée de la période sans emploi. Il n'est pas surprenant de constater qu'un groupe aux frontières de l'inactivité, soit les personnes composant la « main-d'œuvre potentielle », présente des durées sans emploi à mi-chemin entre celles des chômeurs et des autres inactifs. Cela renforce l'idée selon laquelle il est nécessaire de distinguer ces groupes lors de l'analyse du marché du travail et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre.

La répartition des types de besoins d'emploi non satisfaits diffère lorsque le Québec est comparé avec le reste du Canada

La figure 9 montre que le portrait des besoins d'emploi non satisfaits au Québec en 2014 est relativement différent de celui qu'affiche le reste du Canada. En effet, la part qu'occupent les chômeurs dans la sous-utilisation de la main-d'œuvre est plus élevée au Québec (54 %) que dans le reste du Canada (47 %). Inversement, les parts du sous-emploi lié à la durée de travail (31 %) et de la main-d'œuvre potentielle (15 %) du Québec sont inférieures à celles observées dans le reste du Canada. Ces dernières se fixent respectivement à 35 % et 18 %. Une telle situation est également constatée lorsqu'on compare le Québec avec l'Ontario (données non présentées).

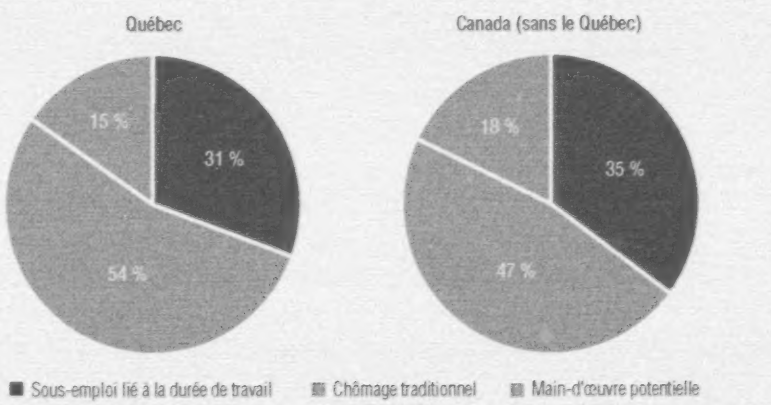
En conclusion

Plusieurs constats faits dans le présent article montrent qu'une analyse sous l'angle des besoins d'emploi non satisfaits peut parfois donner une lecture différente que celle utilisant le chômage uniquement. En effet, on constate des différences selon le genre ; les femmes sont plus présentes dans le sous-emploi lié au temps de travail, alors que les hommes le sont davantage dans le chômage. De plus, lorsqu'on considère les trois types de besoins simultanément, on ne remarque pas de différence dans la répartition selon le genre contrairement au chômage traditionnel. Du côté des groupes d'âge, on observe que les jeunes sont davantage surreprésentés dans la main-d'œuvre potentielle que dans le chômage ou le sous-emploi lié à la durée de travail. Quant aux niveaux de scolarité, le poids des diplômés universitaires dans le chômage est inférieur à leur poids dans le sous-emploi lié à la durée de travail, mais supérieur à leur poids dans la main-d'œuvre potentielle. Par ailleurs, on constate que le sous-emploi lié à la durée de travail n'est pas une situation temporaire pour plusieurs ; 51 % des personnes sous-employées occupent le même emploi depuis au moins deux ans (contre 55 % pour le temps partiel volontaire). Pour ce qui est de la durée sans emploi chez la main-d'œuvre potentielle, elle est plus longue que celle des personnes au chômage, mais plus courte que celle des « autres inactifs ». Enfin, on peut noter des différences quant à la répartition des besoins d'emploi non satisfaits entre le Québec et le reste du Canada : le sous-emploi lié au temps de travail occupe une part plus importante dans la sous-utilisation de la main-d'œuvre ailleurs au Canada qu'au Québec.

Les personnes en situation de sous-emploi lié au temps de travail de même que celles formant la main-d'œuvre potentielle présentent des caractéristiques parfois similaires, parfois différentes de celles des chômeurs. C'est pourquoi ces indicateurs viennent compléter le portrait du chômage ; ils permettent de jeter un regard sur des personnes en marge de la définition classique des chômeurs mais présentant un besoin d'emploi non satisfait. Une analyse régulière de ces concepts est donc nécessaire afin de poser un regard plus global sur la sous-utilisation de la main-d'œuvre au Québec. D'ailleurs, des recherches futures pourraient s'intéresser à l'évolution dans le temps de ces indicateurs selon diverses caractéristiques ou à la comparaison de différentes régions par l'entremise d'un taux combinant les trois types de besoins d'emploi non satisfaits.

Figure 9

Besoins d'emploi non satisfaits selon le type, 15-64 ans, Québec et Canada sans le Québec, 2014



Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active*, 2014. Adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Références

ASSELIN, S. (2010). « Les personnes désirant travailler », dans *Portrait social du Québec. Données et analyses. Édition 2010*, Québec, Institut de la statistique du Québec, chapitre 6, p. 139-166.

CLOUTIER-VILLENEUVE, L. (2014). « Évolution de l'emploi atypique au Québec depuis 1997 », *Flash-info*, Travail et rémunération, vol. 15, n° 3, p. 1-13.

GILMORE, J., et S. LAROCHELLE-CÔTÉ (2011). « Analyse du ralentissement du marché du travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, n° 75-001-X au catalogue, vol. 23, n° 1, 16 p.

MATTE, D., D. BALDINO et R. COURCHESNE (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, Ministère du Travail, 88 p.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL (2013). *Résolution concernant les statistiques du travail, de l'emploi et de la sous-utilisation de la main-d'œuvre*, [En ligne]. [http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/standards-and-guidelines/resolutions-adopted-by-international-conferences-of-labour-statisticians/WCMS_233215/lang--fr/index.htm] (Consulté le 22 mars 2015).

STATISTIQUE CANADA (2014). *Guide de l'Enquête sur la population active*, Ottawa, Division de la statistique du travail, n° 71-543-G au catalogue, 85 p.

Source et qualité des données

L'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada est utilisée pour la mesure des besoins de main-d'œuvre non satisfaits. Cette enquête de type ménage est réalisée mensuellement et est représentative de la population canadienne civile non institutionnalisée. Elle porte sur un échantillon d'environ 56 000 ménages (environ 10 000 au Québec) et permet d'avoir des données fiables et à jour sur le marché du travail. Les données de l'EPA sont recueillies par province suivant un plan de sondage avec renouvellement de panel. Les ménages sélectionnés demeurent dans l'échantillon pendant six mois consécutifs. Les données sur le besoin d'emploi non satisfait dans cet article débutent en 1997, soit la première année où des renseignements sur le désir d'avoir un emploi sont disponibles. Les estimations ont été réalisées à partir du fichier de microdonnées à grande diffusion de l'EPA.

Différence entre la mesure du besoin d'emploi non satisfait et le taux de chômage global (R8) de Statistique Canada

Il existe quelques différences entre la mesure du besoin d'emploi non satisfait et le taux de chômage global (R8) de Statistique Canada (tableau 282-0086). Ces différences concernent le calcul de la main-d'œuvre potentielle et du sous-emploi lié au temps de travail. Le calcul du nombre de chômeurs est le même. Dans le cas de la main-d'œuvre potentielle, le taux R8 comprend uniquement les personnes qui croient qu'il n'y pas de travail, celles qui sont en attente d'être rappelées ou appelées par des employeurs et celles devant commencer un emploi à moyenne échéance. Quant à la main-d'œuvre potentielle présentée dans cet article, elle n'inclut pas les personnes devant commencer un emploi à moyenne échéance à cause de la non-disponibilité de cette information dans le fichier de microdonnées à grande diffusion (FMGD) de l'EPA. Toutefois, elle inclut toutes les personnes désirant travailler, mais ne cherchant pas activement d'emploi. Ce nombre de personnes de la main-d'œuvre potentielle est donc plus élevé que celui résultant de la mesure utilisée par Statistique Canada. En effet, comme nous l'avons vu à la figure 2, les chômeurs découragés et ceux en attente représentent moins de 20 % de la main-d'œuvre potentielle considérée dans cet article.

Pour ce qui est du sous-emploi lié à la durée de travail, ici encore le nombre que nous avons calculé est supérieur à celui utilisé par Statistique Canada. Ce dernier ne compte que les heures de sous-utilisation chez les personnes travaillant à temps partiel de manière involontaire. Le nombre de personnes en situation de sous-emploi est exprimé en équivalent à temps plein, c'est-à-dire qu'on ne compte que les heures potentiellement perdues par l'emploi à temps partiel involontaire. Dans le présent article, nous nous intéressons aux besoins d'emploi non satisfaits des travailleurs. C'est pourquoi, dès qu'un salarié affirme qu'il désirerait travailler à temps plein plutôt qu'à temps partiel, nous considérons que cette personne est en situation de sous-emploi lié à la durée de travail. D'ailleurs, notre méthode se fonde sur le même principe que celui utilisé lors du calcul du chômage. De fait, aucune distinction n'est faite entre les chercheurs d'emploi, qu'ils cherchent un emploi à temps plein ou à temps partiel. Dès qu'une personne cherche activement un emploi, elle est considérée comme une chômeuse.

La rémunération des professionnels en génie : portrait des entreprises québécoises de 200 employés et plus

par Vladimir Racila

Les perspectives favorables de la demande de main-d'œuvre et la situation du chômage montrent que l'intégration au marché du travail des professionnels en génie est bonne[1]. De plus, ils peuvent s'attendre à des gains cumulatifs plus élevés au cours de leur carrière. En effet, une étude de Statistique Canada montre que les diplômés en génie se distinguent par une rémunération cumulative gagnée entre 1991 et 2010 supérieure à d'autres domaines d'études. Par exemple, les hommes titulaires d'un baccalauréat en génie ont gagné 1 845 000 $ au cours de la période, soit plus du double des gains des diplômés en beaux-arts et arts appliqués, qui étaient de 843 900 $[2].

Bon nombre de professionnels en génie sont membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ)[3]. Au 31 mars 2014, 60 826 y étaient inscrits. De ce nombre, qui inclut également des gestionnaires en génie, des travailleurs autonomes et des étudiants, 52 415 étaient présents sur le marché du travail à temps plein ou à temps partiel, alors que les autres étaient sans emploi, aux études, invalides ou à la retraite. Selon l'*Enquête sur la rémunération directe des ingénieurs salariés du Québec*, réalisée par le Réseau des ingénieurs du Québec et visant 7 396 membres de l'OIQ, actifs à temps plein sur le marché du travail le 1er février 2014[4], les ingénieurs gagnent un salaire de base moyen de 95 700 $ et travaillent un peu plus de 38 heures par semaine (38,3 plus précisément). Ils ont en moyenne une expérience de travail de 17 années, dont 10 chez l'employeur actuel. Par ailleurs, près de 50 % d'entre eux travaillent dans les entreprises de 1 000 employés et plus. Les femmes représentent 13,6 % de l'ensemble des membres. Ces indicateurs fournissent une certaine lecture sur la situation des ingénieurs inscrits à l'ordre professionnel. Cependant, le but de cet article est de refléter la rémunération de l'ensemble des professionnels en génie du Québec, membres ou non de l'OIQ.

Qui sont les professionnels en génie ?

Selon la *Classification nationale des professions* (CNP), système de classement des emplois reconnu à l'échelle canadienne et comparable à ceux d'autres pays, les professionnels en génie ont une formation universitaire en ingénierie et sont répartis dans douze domaines de spécialisation, soit civil, mécanique, électrique et électronique, chimique, de la fabrication, de la métallurgie et des matériaux, minier, informatique, de la géologie, du raffinage pétrolier, aérospatial et les autres domaines[5]. Selon l'*Information sur le marché du travail* (IMT) d'Emploi-Québec, en 2014, 47 600[6] professionnels salariés en génie, dont 5 700 sont des femmes, travaillaient à temps plein au Québec. L'information salariale que détient Emploi-Québec est rattachée par domaine de spécialisation ou regroupement de champs d'activité. Par exemple, les professionnels en génie civil, mécanique, électrique et chimique reçoivent en moyenne un salaire de 36,22 $/h[6] ; c'est un salaire de 2,54 $ de moins que celui des professionnels des autres spécialités, soit 38,76 $ l'heure[6]. Pour une information sans distinction par domaine de spécialisation, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) réalisée par l'Institut de la statistique du Québec sera plutôt mise à profit. Cette enquête scientifique, réalisée annuellement, vise les entreprises d'au moins 200 employés et les municipalités de 25 000 habitants et plus. L'ERG répertorie environ 24 000 employés à temps plein qui occupent un poste de professionnel en génie en 2014, ce qui représente environ la moitié de l'ensemble des professionnels en génie travaillant dans toutes les entreprises du Québec.

Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus, les salariés réguliers (permanents) à temps plein gagnent en moyenne un taux horaire de 42,95 $ et présentent une expérience de travail de dix ans chez leur employeur actuel. Environ huit professionnels en génie sur dix travaillent dans le secteur privé. Parmi ceux travaillant dans les entreprises privées, 94 % occupent un poste non syndiqué. Mais quelle est la rémunération en fonction du secteur d'appartenance, de la syndicalisation, des exigences de pratique, du genre et de la taille de l'entreprise ? La prochaine section répond à cette question en vous proposant des résultats selon le salaire horaire sous la forme de moyenne, de médiane et du décile, ainsi que la rémunération globale par heure travaillée.

1. [En ligne]. [http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca].
2. [En ligne]. [http://www.statcan.gc.ca/pub/11-626-x/11-626-x2014040-fra.htm].
3. [En ligne]. [http://www.oiq.qc.ca/Documents/DCAP/Rapports_annuels/2013-2014/Rapport-annuel-OIQ-2013-2014.pdf].
4. Au total, 7 396 répondants ont participé à l'enquête sur un nombre possible de 43 111 ayant reçu un questionnaire d'enquête.
5. Ce groupe de base comprend les ingénieurs agricoles et en bioressources, les ingénieurs biomédicaux, les ingénieurs physiciens, les scientifiques en génie, les ingénieurs navals, les ingénieurs en textiles et d'autres ingénieurs spécialisés non classés ailleurs.
6. Calculé en faisant la moyenne des trois dernières années disponibles de l'*Enquête sur la population active* (EPA), en raison de la variabilité des données statistiques.

Les professionnels en ingénierie des grandes entreprises, syndiqués et du secteur public privilégiés sur le plan de la rémunération

Dans l'ensemble des entreprises de 200 employés au Québec, le salaire moyen est de 42,95 $/h. Lorsqu'on y ajoute les avantages sociaux et qu'on tient compte des heures de présence au travail[7], le taux augmente à 62,87 $/h (rémunération globale par heure travaillée). Comme indiqué au tableau 1, le salaire horaire médian est de 42,40 $. Lorsque les salaires des travailleurs sont répartis du plus bas au plus haut et divisés en cent groupes égaux, la rémunération des professionnels en génie au 1er décile est de 28,85 $ ou moins, alors qu'au 9e décile, le salaire est de 58,11 $ et plus. Ces données apportent un éclairage sur la rémunération des professionnels en ingénierie dans des postes d'entrée versus ceux plus expérimentés.

Sur 23 660 professionnels permanents à temps plein, 78,7 % travaillent dans le secteur privé ; ceux-ci gagnent un salaire de base (sans les primes de conditions de travail et les bonis liés au rendement[8]), tant sous la forme de la moyenne, de la médiane que du décile, plus faible que celui de leurs homologues québécois travaillant dans le secteur public. Ce dernier secteur englobe à la fois les administrations municipale (25 000 habitants et plus), québécoise[9], fédérale, les universités ainsi que les entreprises publiques locales, provinciales et fédérales. Le même constat est observé pour la rémunération globale.

Le statut de syndicalisation a aussi une incidence sur le salaire et la rémunération globale. Trois quarts du personnel en génie ne sont pas syndiqués (75,5 %) et affichent des taux horaires inférieurs à ceux qui le sont; la différence varie de 3,93 $ (9e décile) à 22,78 $ (rémunération globale) de l'heure.

Tableau 1
Rémunération des professionnels en génie[1] dans les entreprises de 200 employés et plus, selon différentes ventilations, au Québec, en 2014

Secteur Variable	Proportion des employés	Salaire horaire				Rémunération globale[5]
		1er décile[2]	Médian[3]	9e décile[4]	Moyen	
	%	$/h				
Ensemble du Québec	**100,0**	**28,85**	**42,40**	**58,11**	**42,95**	**62,87**
Secteur d'appartenance						
Secteur privé	78,7	28,25	39,89	57,19	41,45	58,17
Secteur public[6]	21,3	36,58[a]	49,21[a]	60,10[a]	48,46[a]	82,60[a]
Syndicalisation						
Syndiqués	24,5	34,67[a]	49,21[a]	60,10[a]	48,37[a]	80,53[a]
Non-syndiqués	75,5	28,17	39,72	56,17	41,19	57,75
Genre						
Femmes	17,5	28,26	38,24	53,83	39,95	59,64
Hommes	82,5	29,00	43,21[a]	59,32[a]	43,58[a]	63,55
Exigence d'adhésion de l'emploi						
Adhésion obligatoire à l'Ordre des ingénieurs du Québec	64,8	28,78	43,77	60,09[a]	43,80	64,76
Adhésion de préférence ou absence d'adhésion à l'Ordre des ingénieurs du Québec	35,2	29,11	40,93	53,83	41,38	59,45
Taille de l'entreprise						
Entreprises de 200 à 499 employés	7,6	26,85	39,16	52,79	40,00	56,23
Entreprises de 500 à 999 employés	14,0	27,58	39,77	60,09	41,44	56,24
Entreprises de 1 000 employés et plus	78,4	29,41	43,33	58,17	43,50	64,75

a Différence significative : salaire ou rémunération globale plus élevés selon le secteur d'appartenance (privé ou public), la syndicalisation, le genre, l'exigence d'adhésion à l'OIQ et la taille de l'entreprise.

1. Emplois classés selon la *Classification nationale des professions* 2011. Les résultats visent les groupes intermédiaires 213 et 214 et concernent les employés réguliers à temps plein.
2. Au premier décile, 10 % des employés ont un salaire moins élevé que celui présenté et 90 %, un salaire supérieur. Cette valeur est un bon indice des salaires d'entrée sur le marché du travail.
3. Le salaire médian divise les employés en deux parts égales : une gagne moins que le salaire présenté et l'autre, plus.
4. Au neuvième décile, 90 % des employés ont un salaire moins élevé que celui présenté et 10 %, un salaire supérieur. Cette valeur est un bon indice des salaires les plus élevés dans la profession.
5. Inclut le salaire et les avantages sociaux et tient compte des heures de présence au travail, obtenues en déduisant les heures chômées payées (congés) des heures régulières de travail.
6. Comprend les administrations québécoise, fédérale au Québec et municipale (25 000 habitants et plus), les entreprises publiques des trois paliers de gouvernement et les universités.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014.*

7. Obtenues en déduisant les heures chômées payées (congés) des heures régulières de travail.
8. La moitié des professionnels en génie du secteur privé ont reçu en 2013 une prime liée au rendement de l'entreprise ou de l'individu. En moyenne, les bonis versés correspondent à près de 9 % du salaire.
9. Comprend les employés de la fonction publique, des réseaux publics de l'éducation (commissions scolaires et cégeps), de la santé et des services sociaux.

Comme mentionné, les femmes sont beaucoup moins présentes dans les emplois en génie au Québec. En effet, dans les entreprises de 200 employés et plus, moins de 20 % des professionnels en ingénierie sont des femmes (plus précisément 17,5 %), mais leur nombre d'années d'ancienneté chez l'employeur est comparable à celui des hommes. Pour le 1er décile, le salaire gagné par les femmes est équivalent à celui des hommes. Par contre, leur salaire moyen, médian et au 9e décile est inférieur respectivement de 3,63 $, 4,97 $ et 5,49 $ l'heure.

Sur le marché du travail, l'exigence concernant l'appartenance à l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) constitue un critère obligatoire de recrutement notamment pour faire approuver par le titulaire du poste des dessins et des rapports techniques et désigner ainsi le poste par le titre d'ingénieur. Près des deux tiers (64,8 %) des professionnels en génie occupent un emploi qui nécessite d'être membre de l'OIQ. Cependant, il n'y a pas de différence significative entre les résultats de salaires et de rémunération globale selon ce critère, sauf pour les 10 % les mieux rémunérés ; c'est un avantage salarial de 6,26 $.

Sur le plan de la taille de l'entreprise, plus des trois quarts de l'effectif des professionnels en génie (78,4 %) se trouvent dans les entreprises de 1 000 employés et plus. Dans cette strate de taille, le salaire moyen, médian et au 9e décile (respectivement 43,50 $, 43,33 $ et 58,17 $) et la rémunération globale (64,75 $) sont supérieurs à ceux de la strate de 200-499 employés, mais similaires à ceux dans les entreprises de taille intermédiaire.

Le tableau 1 montre ce que les employeurs d'entreprises de 200 employés et plus sont prêts à offrir aux professionnels en génie qui sont en bas ou en haut de la courbe salariale (décile). Ces résultats ne permettent pas, par contre, de considérer les responsabilités et les exigences de l'emploi, élément important pour des fins de comparaison de rémunération. L'analyse de la rémunération globale selon le panier d'emplois utilisé par l'Institut apporte un éclairage supplémentaire sur la nature de l'emploi en considérant les tâches accomplies par un employé et les responsabilités qui s'y rattachent. Parmi ces emplois, on retrouve ceux en ingénierie divisés en trois niveaux de complexité :

- Niveau d'entrée et d'apprentissage (niveau 1). Ce niveau fait référence à des postes où le titulaire remplit progressivement les attributions caractéristiques de son emploi. L'employé travaille sous une surveillance immédiate ou générale et sa prise de décision concerne les éléments courants. Les stagiaires sont inclus à ce niveau.
- Niveau de fonctionnement autonome (niveau 2). Ce niveau fait référence à des postes où le titulaire accomplit l'ensemble de ses attributions de façon autonome. Le titulaire peut exercer des fonctions de conseil, de soutien technique, de conception et d'analyse dans lesquelles il est appelé à formuler des recommandations. Il peut aussi exercer des fonctions de supervision ou de coordination, mais de telles fonctions ne sont pas de nature régulière ou continue. L'expérience minimale généralement requise est de trois années.
- Niveau de chef d'équipe ou d'expert (niveau 3). Ce niveau fait référence à deux types de postes. Le chef d'équipe coordonne les travaux d'au moins trois professionnels en génie et possède généralement des connaissances dans plus d'un domaine du génie. Le niveau de chef d'équipe correspond au niveau de responsabilité E de la classification de l'OIQ. Quant à l'expert, il occupe un emploi de complexité supérieure exigeant une connaissance approfondie dans un domaine du génie d'importance dans l'entreprise. Ce niveau correspond au niveau de responsabilité F de la classification de l'OIQ. Les emplois de chef d'équipe et d'expert requièrent généralement une expérience minimale de huit années.

Les postes de fonctionnement autonome montrent des différences de rémunération selon la syndicalisation, l'exigence d'adhésion à l'OIQ et la taille de l'entreprise

Tous les emplois de professionnels en génie ne sont pas nécessairement appariés à l'un des trois emplois repères. Une vérification rigoureuse de la description de l'emploi est effectuée afin de déterminer s'il répond aux critères quantitatifs et qualitatifs établis. Cependant, comme la CNP circonscrit très bien les emplois en ingénierie de niveau professionnel, le taux d'appariement est très élevé. Sur 23 660 employés permanents à temps plein, 3 260 professionnels en génie occupent un emploi de niveau 1, 14 580 au niveau 2, et 5 210 au niveau 3. Est-ce que les observations analysées selon la syndicalisation, le genre, l'exigence du poste d'être membre de l'OIQ ou non et la taille de l'entreprise au tableau 1 sont différentes en tenant compte de la complexité de l'emploi ?

Dans l'ensemble des entreprises québécoises de 200 employés et plus, le salaire horaire (moyen, médian et par décile) et la rémunération globale augmentent avec le niveau de complexité dans chacune des ventilations, comme on peut s'y attendre (voir au tableau 2). Le salaire moyen pour les niveaux 1, 2 et 3 est respectivement de 29,14 $, 41,20 $ et 55,00 $. Lorsqu'on y ajoute les avantages sociaux et qu'on tient compte des heures de présence au travail, les taux s'élèvent respectivement à 40,88 $, 60,27 $ et 80,06 $.

La rémunération par niveau de complexité de l'emploi montre que les observations pour les employés rattachés à des postes de fonctionnement autonome sont différentes de celles dégagées au tableau 1 pour les variables genre, adhésion à l'ordre professionnel et taille de l'entreprise, mais les mêmes constats sont observés selon la syndicalisation. En effet, tous les types de salaire des professionnels en génie de niveau 2 syndiqués sont supérieurs à ceux des non-syndiqués. Leur rémunération globale est aussi plus élevée que celle des non-syndiqués (78,54 $ contre 55,31 $). La rémunération globale est éga-

Tableau 2
Rémunération des professionnels en génie[1] dans les entreprises de 200 employés et plus, selon le niveau de complexité de l'emploi dans différentes ventilations, au Québec, en 2014

Secteur Variable	Salaire horaire				Rémunération globale[5]
	1er décile[2]	Médian[3]	9e décile[4]	Moyen	
	$/h				
Ensemble du Québec					
Niveau 1	25,65	28,35	33,95	29,14	40,88
Niveau 2	30,94	40,82	53,83	41,20	60,27
Niveau 3	45,29	54,59	64,66	55,00	80,06
Syndicalisation					
Syndiqués					
Niveau 1	x	x	33,92	28,05	43,15[a]
Niveau 2	37,67[a]	47,72[a]	53,85[a]	46,97[a]	78,54[a]
Niveau 3	49,18[a]	60,09	62,02	56,55	90,04[a]
Non-syndiqués					
Niveau 1	25,80	28,39	33,90	29,22	40,73
Niveau 2	30,38	38,49	49,46	39,42	55,31
Niveau 3	43,78	53,87	65,78	54,33	76,13
Genre					
Femmes					
Niveau 1	25,75	28,18	33,36	28,94	40,76
Niveau 2	31,11	39,47	52,54	40,68	60,92
Niveau 3	44,45	51,28	61,81	52,84	80,24
Hommes					
Niveau 1	25,65	28,38	34,21	29,19	40,91
Niveau 2	30,89	41,00	53,83	41,31	60,14
Niveau 3	45,31	54,98	65,40[a]	55,24	80,04
Exigence d'adhésion de l'emploi					
Adhésion obligatoire à l'Ordre des ingénieurs du Québec					
Niveau 1	25,65	28,21	33,07	28,88	40,16
Niveau 2	31,92	43,10[a]	53,83[a]	42,91[a]	64,04[a]
Niveau 3	47,78	57,17[a]	65,65	56,94[a]	83,97[a]
Adhésion de préférence ou absence d'adhésion à l'Ordre des ingénieurs du Québec					
Niveau 1	x	28,29	35,04	29,25	41,42
Niveau 2	29,11	38,37	47,41	38,19	53,36
Niveau 3	43,60	50,77	61,26	51,63	73,07
Taille de l'entreprise					
Entreprises de 200 à 499 employés					
Niveau 1	x	26,38	34,63	27,85	40,75
Niveau 2	26,85	36,05	48,00	37,13	51,09
Niveau 3	x	51,96	60,12	52,16	73,87
Entreprises de 500 à 999 employés					
Niveau 1	x	28,98	x	29,22	39,27
Niveau 2	x	37,01	47,78	37,33	49,99
Niveau 3	42,00	55,36	x	54,41	74,48
Entreprises de 1 000 employés et plus					
Niveau 1	25,69	28,32	34,24	29,20	41,10
Niveau 2	32,19[a]	41,95	53,83[a]	42,37[a]	63,28[a]
Niveau 3	46,27	54,47	64,23	55,34	81,73

a Différence significative : salaire ou rémunération globale plus élevés selon la syndicalisation, le genre, l'exigence d'adhésion à l'OIQ et la taille de l'entreprise.
x Donnée confidentielle.
1. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.
2. Au premier décile, 10 % des employés ont un salaire moins élevé que celui présenté et 90 %, un salaire supérieur. Cette valeur est un bon indice des salaires d'entrée sur le marché du travail.
3. Le salaire médian divise les employés en deux parts égales : une gagne moins que le salaire présenté et l'autre, plus.
4. Au neuvième décile, 90 % des employés ont un salaire moins élevé que celui présenté et 10 %, un salaire supérieur. Cette valeur est un bon indice des salaires les plus élevés dans la profession.
5. Inclut le salaire et les avantages sociaux et tient compte des heures de présence au travail, obtenues en déduisant les heures chômées payées (congés) des heures régulières de travail.
Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec. Collecte 2014.*

lement plus élevée pour les syndiqués des niveaux 1 et 3; selon le niveau, c'est celui de fonctionnement autonome qui montre la différence la plus grande (23,23 $).

Quant au genre, les résultats par emploi repère présentent une rémunération comparable entre les hommes et les femmes, sauf pour les hommes ayant un poste de chef d'équipe ou d'expert et gagnant un salaire en haut de la pyramide (9e décile), puisqu'ils sont mieux rémunérés de 3,59 $ que les femmes occupant un emploi comparable. Le tableau 1 montre pourtant que les taux de salaire médian, moyen et par décile des hommes sont plus élevés que ceux des femmes. Alors, qu'est-ce qui explique la différence de constat par niveau de complexité? C'est la répartition des employés au niveau 1 (qui ont un salaire plus bas) et au niveau 3 (avec un salaire plus avantageux). Chez les femmes, la répartition de l'effectif aux niveaux 1 et 3 est similaire (respectivement 18 % et 14 % de l'ensemble des femmes), alors qu'elle diffère chez les hommes à l'avantage du niveau 3 (respectivement 13 % et 24 % de l'ensemble des hommes).

Selon l'exigence du poste d'adhésion à l'OIQ ou non, il n'y a pas de différence significative entre les résultats de salaires et de rémunération globale pour les postes d'entrée et d'apprentissage. Les postes d'ingénieurs (exigeant l'adhésion à l'ordre professionnel) de niveaux 2 et 3 affichent un salaire moyen et médian ainsi qu'une rémunération globale plus élevés. À cela s'ajoute le salaire au 9e décile pour les ingénieurs de niveau 2 (53,83 $ contre 47,41 $).

Les professionnels en génie des niveaux 1 et 3 peuvent s'attendre à recevoir un salaire équivalent, qu'ils travaillent dans une grande entreprise ou dans une entreprise de moindre taille. Par contre, le salaire médian au niveau 1 est plus élevé dans les grandes entreprises (1 000 employés et plus) et dans celles de taille intermédiaire que dans les entreprises de 200 à 499 employés (respectivement 28,32 $ et 28,98 $ contre 26,38 $). La rémunération globale au niveau 3 dans les grandes entreprises est également supérieure à celle dans les entreprises de 200 à 499 employés (81,73 $ contre 73,87 $). En raison d'une taille d'échantillon de l'ERG plus petite pour les strates de ventilation de 500 à 999 employés et 200 à 499 employés, l'analyse ne permet pas toujours de statuer sur la différence entre deux données de rémunération. Par contre, le coefficient de variation des résultats est inférieur à 15 %, c'est-à-dire que la cote de qualité des données est bonne ou excellente. Quant aux professionnels en ingénierie de fonctionnement autonome dans les entreprises de 1 000 employés et plus, ils affichent le salaire moyen et par décile ainsi que la rémunération globale les plus élevés.

Portrait des professionnels en génie civil et en technologies de l'information et des communications

Comme il a été souligné au début de l'article, l'*Enquête sur la rémunération globale au Québec* (ERG) met l'accent sur l'identification d'un poste en ingénierie, alors que l'*Information sur le marché du travail* (IMT) d'Emploi-Québec présente les résultats en fonction des douze domaines de spécialisation. Il est possible à partir de l'ERG de détecter de l'information par champs d'activité selon les documents transmis par les répondants, mais ce n'est pas systématique; l'information reçue permet d'identifier plus facilement certaines activités que d'autres. Cet encadré est consacré à la rémunération des postes en génie civil et en technologies de l'information et des communications (TIC) qui regroupent respectivement 25 % (5 910 employés) et 28 % (6 700 employés) de l'ensemble des professionnels en génie permanents à temps plein travaillant dans les entreprises de 200 employés et plus. Les professions en TIC correspondent aux codes 2133 et 2147 de la *Classification nationale des professions* et sont liées à des emplois en ingénierie électrique, électronique et en informatique (à l'exception du génie de conception de logiciels), c'est-à-dire la production de biens ou de services TIC (matériel informatique et matériel de télécommunications, Internet, intranet, multimédia, services électroniques, y compris le commerce électronique, services de télécommunications), ou à l'utilisation intensive de ces biens ou services dans une autre activité économique.

Pour les emplois en ingénierie civile, la rémunération varie en fonction des variables secteur, syndicalisation, genre et adhésion à l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ). En effet, le salaire horaire (moyen, médian et 1er décile) des professionnels en génie civil syndiqués, de sexe masculin et occupant un poste n'exigeant pas d'être membre de l'OIQ est supérieur à celui de leurs homologues des ventilations de comparaison. Lorsque les heures de présence au travail et les avantages sociaux sont pris en compte, les mêmes constats sont observés. Tant sur le plan du salaire que sur celui de la rémunération globale, le taux horaire plus élevé pour les professionnels occupant un poste dont l'adhésion n'est pas obligatoire s'explique, notamment, par le fait que le nombre moyen d'années d'ancienneté chez l'employeur actuel est plus important chez ces derniers (10 ans contre 7 ans).

Sur le plan de la taille de l'entreprise, neuf professionnels en génie civil sur dix travaillent dans les entreprises de 1 000 employés et plus (donnée non présentée) et ont un salaire moyen et médian (respectivement 41,52 $ et 41,22 $) comparable à celui de leurs collègues travaillant dans les entreprises de 500 à 999 employés (40,90 $ et 41,43 $) ainsi qu'à celui de leurs homologues dans les organisations de moindre taille (43,73 $ et 43,26 $). Les mêmes observations sont constatées pour la rémunération globale.

En somme, chez les professionnels en génie civil, le fait d'être syndiqué, un homme et de travailler dans le secteur public est associé à une rémunération plus élevée.

En ce qui concerne les emplois de professionnels en génie reliés aux technologies de l'information et des communications, le salaire moyen et médian et la rémunération globale des syndiqués et de ceux occupant un poste nécessitant l'adhésion à l'OIQ sont plus avantageux que ceux de leurs homologues, alors que les indicateurs respectifs observés chez les hommes sont similaires à ceux des femmes. Pour ce qui est de la rémunération selon la taille de l'entreprise, les taux observés sont plus élevés dans les grandes entreprises que dans celles de 200 à 499 employés, tant sur le plan du salaire (sous toutes les formes) que sur celui de la rémunération globale.

Rémunération des professionnels en génie civil et en technologies de l'information et des communications[1] dans les entreprises de 200 employés et plus, au Québec, en 2014

Secteur Variable	Salaire horaire				Rémunération globale[5]
	1er décile[2]	Médian[3]	9e décile[4]	Moyen	
			$/h		
Professionnel en génie civil					
Ensemble du Québec	**27,45**	**41,29**	**55,96**	**41,52**	**58,55**
Secteur d'appartenance					
Secteur privé	26,96	[illegible],68	58,90[a]	40,39	53,85
Secteur public[c]	31,19[a]	[illegible],73[a]	51,61	[illegible],82[a]	69,48[a]
Syndicalisation					
Syndiqués	31,00[a]	44,73[a]	51,44	43,40[a]	69,19[a]
Non-syndiqués	27,13	38,23	58,90[a]	40,70	54,55
Genre					
Femmes	26,97	36,31	50,73	38,01	53,96
Hommes	27,61[a]	42,68[a]	57,89[a]	42,48[a]	59,80[a]
Exigence d'adhésion de l'emploi					
Adhésion obligatoire à l'Ordre des ingénieurs du Québec	27,07	39,67	54,40	40,54	57,21
Adhésion de préférence ou absence d'adhésion à l'Ordre des ingénieurs du Québec	31,51[a]	44,46[a]	58,52	44,87[a]	63,04[a]
Taille de l'entreprise					
Entreprises de 200 à 499 employés	35,01	43,26	X	43,73	64,13
Entreprises de 500 à 999 employés	X	41,43	X	40,90	55,39
Entreprises de 1 000 employés et plus	27,44[a]	41,22	55,97	41,52	58,71
Professionnel en génie relié aux technologies de l'information et des communications					
Ensemble du Québec	**28,81**	**41,05**	**54,92**	**41,84**	**63,15**
Secteur d'appartenance					
Secteur privé	27,78	38,04	51,86	39,18	53,95
Secteur public[c]	X	X	X	X	X
Syndicalisation					
Syndiqués	33,16	50,45[a]	X	48,20[a]	91,44[a]
Non-syndiqués	27,78	38,46	52,80	39,63	54,53
Genre					
Femmes	28,82	37,97	53,83	39,34	61,80
Hommes	28,75	41,59	57,07[a]	42,37	63,44
Exigence d'adhésion de l'emploi					
Adhésion obligatoire à l'Ordre des ingénieurs du Québec	28,71	60,10[a]	43,06[a]	46,28[a]	74,76[a]
Adhésion de préférence ou absence d'adhésion à l'Ordre des ingénieurs du Québec	28,09	50,14	37,54	38,97	56,01
Taille de l'entreprise					
Entreprises de 200 à 499 employés	24,62	33,57	49,77	35,04	47,04
Entreprises de 500 à 999 employés	X	X	X	X	X
Entreprises de 1 000 employés et plus	30,35[a]	42,97[a]	56,03[a]	43,59[a]	68,78[a]

a Différence significative : salaire ou rémunération globale plus élevés selon la syndicalisation, le genre, l'exigence d'adhésion à l'OIQ et la taille de l'entreprise.

x Donnée confidentielle.

1. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.
2. Au premier décile, 10 % des employés ont un salaire moins élevé que celui présenté et 90 %, un salaire supérieur. Cette valeur est un bon indice des salaires d'entrée sur le marché du travail.
3. Le salaire médian divise les employés en deux parts égales : une gagne moins que le salaire présenté et l'autre, plus.
4. Au neuvième décile, 90 % des employés ont un salaire moins élevé que celui présenté et 10 %, un salaire supérieur. Cette valeur est un bon indice des salaires les plus élevés dans la profession.
5. Inclut le salaire et les avantages sociaux et tient compte des heures de présence au travail, obtenues en déduisant les heures chômées payées (congés) des heures régulières de travail.

Source : Institut de la statistique du Québec, *Enquête sur la rémunération globale au Québec, Collecte 2014.*

Conclusion

Au Québec, environ la moitié des professionnels en génie permanents à temps plein travaillent dans les entreprises de 200 employés et plus. À l'intérieur de ces entreprises, environ trois quarts des professionnels en ingénierie travaillent dans les entreprises privées (78,7 %), de 1 000 employés et plus (78,4 %) et ne sont pas syndiqués (75,5 %). Plus d'hommes que de femmes occupent un emploi en ingénierie ; ils représentent 82,5 % de l'ensemble de la profession.

Il existe un écart de rémunération selon le secteur d'appartenance, le statut de syndicalisation et le genre des individus. Des différences sont aussi observées entre les entreprises de très grande taille et les plus petites. En effet, la rémunération des professionnels en génie des entreprises de 1 000 employés et plus est supérieure à celle dans les entreprises de 200 à 499 employés, mais comparable à celle dans les entreprises de 500 à 999 employés. Au moins 65 % des personnes ont le titre d'ingénieur, puisqu'ils ont un poste les obligeant à être membres de l'OIQ. Cependant, cette obligation n'a pas d'incidence sur la rémunération moyenne, puisqu'il n'y a pas de différence significative entre les résultats de salaires et de rémunération globale selon l'exigence ou non d'adhésion à l'ordre professionnel.

La prise en compte du niveau de responsabilité de l'emploi permet une analyse plus nuancée. Le salaire et la rémunération globale des professionnels des niveaux 1 et 3, en tenant compte de l'adhésion à l'ordre professionnel et la taille de l'entreprise, amènent à des constats similaires à ceux pour l'ensemble des professionnels en génie, mais les observations sont différentes pour les professionnels de fonctionnement autonome (niveau 2). Selon la syndicalisation, par contre, le constat pour ce dernier niveau est identique à celui pour l'ensemble des professionnels en génie.

Quant au genre, les résultats par emploi repère présentent une rémunération comparable entre les hommes et les femmes, sauf pour les 10 % des hommes gagnant les salaires les plus élevés au niveau 3.

D'autres analyses sur les professionnels en génie sont possibles à partir des données de l'ERG. Par exemple, l'ajout de la rémunération variable (prime liée au rendement) ou un découpage plus fin du secteur public permettrait de dresser un portrait plus détaillé de la rémunération des professionnels en génie au Québec. Ces analyses pourraient faire l'objet d'un article futur.

Notes méthodologiques

Plan d'échantillonnage

L'univers L'univers de l'*Enquête sur la rémunération globale* (ERG) est constitué de l'ensemble des entreprises de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus. Le plan d'échantillonnage de l'enquête prévoit un renouvellement des entreprises. Les résultats concernent les employés réguliers à temps plein.

Période de référence

Les données sur les salaires et les heures de travail recueillies lors de la collecte 2014 de l'ERG sont celles en vigueur le 1er avril 2014. En ce qui concerne les régimes de retraite, les assurances collectives, les régimes étatiques et les heures chômées payées, la période de référence est l'année 2013. Toutefois, les coûts sont calculés sur la base des salaires en vigueur en 2014.

Concept de la rémunération globale

Les taux de salaire, les avantages sociaux et les heures de présence au travail sont des éléments de l'équation de la rémunération globale utilisée par l'Institut :

$$\text{Rémunération globale par heure travaillée} = \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures régulières} - \text{Heures chômées payées}} = \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

La rémunération directe comprend l'ensemble des sommes versées directement à l'employé, soit le salaire, les primes de niveau de complexité supérieure, les indemnités de vie chère, les bonis, les commissions et les divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Les heures régulières correspondent à la durée habituelle de travail. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les jours fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles régulières. Les salaires horaires moyens et la rémunération globale par heure travaillée sont des moyennes pondérées par l'effectif.

Ancienneté

Le nombre d'années d'ancienneté dans l'entreprise est calculé à partir de la date d'embauche qui figure dans le fichier sur la rémunération transmis par les répondants à l'enquête.

Exigence d'adhésion à l'ordre professionnel

Ce critère est basé sur la présence ou non de l'exigence de l'emploi d'être obligatoirement membre de l'Ordre des ingénieurs du Québec (OIQ) ainsi que sur le titre d'emploi, le nom d'ingénieur étant attribué aux membres en règle de l'OIQ.

Différence significative

Afin de déterminer si deux données sont significativement différentes, des tests statistiques basés sur les intervalles de confiance sont appliqués. L'absence de chevauchement entre les intervalles des résultats comparés indique une différence significative. Lorsqu'il y a un recoupement, les résultats sont similaires sur le plan statistique.

Ce bulletin est réalisé par la Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Ont collaboré à la réalisation : Nicole Descroisselles, révision linguistique
Gabrielle Tardif, mise en page
Direction des communications

Pour plus de renseignements : Julie Rabemananjara,
Coordonnatrice des statistiques du travail
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : 514 876-4384 (poste 6217)
Télécopieur : 514 876-1767
Courriel : publication.dstr@stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque et Archives Canada
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
2e trimestre 2015
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec,
Institut de la statistique du Québec, 2000

Toute reproduction autre qu'à des fins de consultation personnelle est interdite sans l'autorisation du gouvernement du Québec.
www.stat.gouv.qc.ca/droits_auteur.htm

Institut de la statistique Québec